

組合に入ろう！
組合に相談を！

かいな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
日本アイビーエム支部

東京都港区赤坂2丁目20の6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL : 03-3583-9037
FAX : 03-5562-0853

定価 月 500円

復職おめでとう！

— たたかえば要求は実現できる —



本社前で祝福の花束を受ける三浦さん

第2305号でお知らせした3次ロックアウト解雇裁判の復職者2人が6月1日、本社事業所と沖縄第二事業所に復職しました。それを激励しようとして本社前には、弁護士や支援者が集まり、華やかなムードに包まれました。また、沖縄でも支援者が集まり激励行動が行われました。

2人が喜びの復職

この日、本社に復職する三浦さんは、「必死の思いだった。JMITUの団結、支援してくださったみなさん、弁護団のおかげです」と挨拶し、渡された花束を持ちながらガッツポーズで復職の喜びを表しました。

一方、沖縄では、沖縄県労連の支援をうけ、復職者が「4年ぶりの職場復帰です。頑張っていきたいと思います」と述べ、拍手に送



沖縄第二事業所前で、支援者から祝福を受ける復職者

「こんな解雇は認められない」と立ち上がった労働者が組合に団結し、ともにたたかいました。そして支援者と連帯し、さらに最強の弁護団からも支援を受け、職場復帰を勝ち取りました。相次ぐ勝利で、組合が労働者を守る存在だということをご理解いただけたと思います。現在、第1次・

組合は労働者を
守る存在

賃金減額撤回に
立ち上がろう！

労働者は、立ち上がることで要求を実現できます。

組合は、2016年に賃金減額された人の裁判を起こします。まだ参加受付中です。ともに立ち上がり一致団結して賃金を取り戻しましょう。

会社は争議の全面解決を

5・31全労連争議支援総行動



日本IBM本社前で全面解決の訴え

5月31日に全労連争議支援総行動が行われ、4コースに分かれて行動が繰り広げられました。

日本IBMの争議はJAL解雇争議、全厚生解雇争議(旧社会保険庁争議)と合わせて「解雇三兄弟」と呼ばれています。杉野書記長が兄弟の応援をすべく厚労省前で連帯の挨拶をし、三兄弟ともに解雇の本質は同じであり、共にたたかおうと訴えました。

昼休みには4コース全てがIBM本社前に集結。「うたごえ」による演奏から始まって、第3次解雇原告の三浦さんが「明日から職場復帰します。ご支援、ありがとうございます」と力強く訴え、拍手を浴びました。その後、全員でJAL本社前に移動しました。

共に争議の全面解決を求めて闘っていきます。



厚労省前で全面解決の訴え



JAL本社前で全面解決の訴え

第4次解雇原告のAさんは5月に会社に復帰した。それに先駆け、Aさんには3月から通常どおり、給与が支払われ始めた。しかし給与担当のミスで4月分の給与支払いが1日遅れるという大失態を演じた▼人事労務担当は、賃金減額裁判の認諾や第1・2・4次ロックアウト解雇裁判の敗訴でも謝罪しなかったが、さすがにこの給与遅配だけはAさんと組合に謝罪した▼組合は給与担当の過失を追及したが、会社は「いや、大連が」と、まるで大連センターに責任があるかのように言い訳をした▼しかし大連センターを管理監督するのは、本社の給与担当の役割だ。大連センターに聞けば、「本社の給与担当の指示が不適切だった」というだろう。この無責任体制は賃金減額裁判と同様だ。いったい、いつになったら改善されるのだろうか。

(F)

ハンマー

争議の全面解決を要求

安心して働ける職場を目指して

ロックアウト解雇第3次・4次裁判が解決し、第1次・2次・5次裁判も和解協議に入っている状況です。さらに、第2次賃金減額裁判も和解協議に入っています。

今、私たち従業員に本当に必要なのは、会社がすべての労働争議の解決を決定すること、労使関係を正常化すること、安心して働ける職場を作ることであると組合は考えました。



そこで2017年5月26日、組合は以下のような要求書を会社に提出しました。

労働組合と協議すること
を求めています。

③賃与を支給すること
日本IBM再雇用者の労働条件は全国のなかでも最下位企業のひとつです。もはや人権侵害とも言えるこのような低労働条件は早急な改善が必要です。



（1）ロックアウト解雇事件を解決すること
①現在係争中のロックアウト解雇裁判において解雇を撤回して原告の要望（復職、金銭的保障）に誠実に応じ、早期に解決すること
②今後はロックアウト解雇を行わないこと。組合員への解雇、退職勧奨においては労働組合と事前

（2）賃金減額事件を解決すること
①賃金減額の撤回、裁判原告の減額分の返還、減額前の賃金に戻すこと
②裁判未提訴組合員についても減額を撤回し、減額前の賃金に戻すこと
③賃金減額の就業規則・規定を廃止すること
④今後、賃金・労働条件の変更を行なう場合は、労働組合と事前に協議し合意を得ること

（3）労働組合に加入したバンド8の組合員について、他の組合員と同じ扱いをすること
不利益扱いをおこなわないこと。

（4）シニア契約社員の賃金労働条件を改善すること
①週5日勤務の場合で月額賃金31万円以上とする
②週あたりの勤務日数を会社が一方的に決めるのではなく、本人の希望により決めること

（5）労使関係を正常化すること
①誠実な団体交渉を行うこと
（A）団結権・団交権を無視した組合員の個別干渉をやめ、組合員の雇用・処遇・労働条件等については、労働組合との団体交渉で協議し決定すること
（B）労働条件・賃金交渉にあたっては、組合の求める経営資料を開示し説明するとともに、組合員の賃金・労働条件の背景となる会社業績、個人

（6）争議全面解決にあたって、原告と組合に謝罪するとともに、解決金を支払うこと
（解説）
ロックアウト解雇原告の被害は想像を絶するものがあります。会社の違法行為が明らかになった以上、謝罪し、事件全体としての原告と労働組合が費やした費用を補償するのは当然のことです。

（解説）
裁判提訴していない減額被害者（組合員）についても解決を求めました。さらに、賃金減額を定めた就業規則や格付規定についても廃止を求めました。そうでなければ、今後も安心して働くことが

（解説）
ロックアウト解雇原告の被害は想像を絶するものがあります。会社の違法行為が明らかになった以上、謝罪し、事件全体としての原告と労働組合が費やした費用を補償するのは当然のことです。

（6）争議全面解決にあたって、原告と組合に謝罪するとともに、解決金を支払うこと
（解説）
ロックアウト解雇原告の被害は想像を絶するものがあります。会社の違法行為が明らかになった以上、謝罪し、事件全体としての原告と労働組合が費やした費用を補償するのは当然のことです。

US-GAAPとは初耳だ

根拠怪しい会社業績達成度

団交報告

前々号でお知らせした通り、日本IBMの昨年度業績は、PTI（税引前純利益）が一昨年度の倍以上である一千九百九十六億円もありました。

以下、要求内容と回答内容をお知らせします

（再）組合要求1
2016年度決算での1127億円の特別利益について、それが生じた理由と利益処分内容について説明すること。

（再）組合要求1
2016年度決算での1127億円の特別利益について、それが生じた理由と利益処分内容について説明すること。

（再）組合要求1
2016年度決算での1127億円の特別利益について、それが生じた理由と利益処分内容について説明すること。

（再）組合要求1
2016年度決算での1127億円の特別利益について、それが生じた理由と利益処分内容について説明すること。

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1

組合要求1